



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Caracterización de los Recursos Humanos en la Empresa**  
**Controles Automáticos, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Acosta Olazábal, William Fernando (ORCID: [0000-0003-1082-0988](https://orcid.org/0000-0003-1082-0988))

Liza Gonzales, Edinson Fermin (ORCID: [0000-0003-4478-8031](https://orcid.org/0000-0003-4478-8031) )

**ASESOR:**

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: [0000-0001-7894-7526](https://orcid.org/0000-0001-7894-7526))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mis padres y abuelos por haberme formado como la persona que soy en la actualidad; mis logros obtenidos se los debo a ustedes en el que se incluye esta investigación. Me educaron con reglas y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **Agradecimiento**

A Dios por guiar mis pasos día a día.

A mis padres, que fueron mis mayores promotores durante este proceso.

A mi asesor el Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo por su enseñanza en esta investigación.

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
3.2. Matriz de operacionalización .....	8
3.3. Población y muestra .....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	9
3.5. Procedimiento .....	9
3.6. Método de análisis de datos .....	9
3.7. Aspectos éticos .....	10
IV. RESULTADOS .....	11
V. DISCUSIÓN .....	15
VI. CONCLUSIONES .....	18
VII. RECOMENDACIONES .....	19
REFERENCIAS .....	20
ANEXOS .....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión Selección de personal</i>	11
Tabla 2	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión incentivos laborales</i>	11
Tabla 3	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión beneficios sociales</i>	12
Tabla 4	<i>Matriz de operacionalización de variables</i>	26
Tabla 5	<i>Correlación de las dimensiones</i>	32

## RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es demostrar el perfil de caracterización de los recursos humanos en la empresa Controles Automáticos S.A.C, Lima, 2020. El estudio se fundamentó en las dimensiones selección de personal, incentivos laborales y beneficios sociales fueron correlacionadas con la variable recursos humanos. Metodológicamente comprende a una investigación aplicada con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo como muestra censal a 20 colaboradores de la empresa Controles Automáticos S.A.C lo cual para la recolección de datos se les aplicó una encuesta de 19 preguntas los cuales fueron procesados por el programa estadístico SPSS Statistics V.25. Por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo resultados que determinaron según la investigación. Existe relación significativa entre las dimensiones de selección de personal e incentivos laborales ( $P = 0.000 < 0.05$ ), las dimensiones de incentivos laborales y beneficios sociales ( $P = 0.000 < 0.05$ ) y las dimensiones beneficios sociales y selección de personal ( $P = 0.000 < 0.05$ ) concluyendo así que se aceptan las hipótesis presentadas en la presente investigación.

Palabras clave: Selección de personal, incentivos laborales, beneficios sociales.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to demonstrate the characterization profile of human resources in the company Controles Automáticos SAC, Lima, 2020. The study was based on the dimensions of personnel selection, work incentives and social benefits were correlated with the variable human resources. Methodologically, it comprises applied research with a correlational descriptive-level quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design. The census sample was 20 employees of the company Controles Automáticos S.A.C, which for data collection was applied a survey of 19 questions which were processed by the statistical program SPSS Statistics V.25. By means of the Rho Spearman correlation coefficient, results were obtained that were determined according to the investigation. There is a significant relationship between the dimensions of personnel selection and work incentives ( $P = 0.000 < 0.05$ ), the dimensions of work incentives and social benefits ( $P = 0.000 < 0.05$ ) and the dimensions of social benefits and personnel selection ( $P = 0.000 < 0.05$ ) thus concluding that the hypotheses presented in the present investigation are accepted.

Keywords: Personnel selection, work incentives, social benefit

## I. INTRODUCCIÓN

En 2020, la realidad problemática de la empresa Controles Automáticos S.A.C, que se encuentra ubicada en el distrito de Miraflores departamento de Lima, contaba con un perfil bajo de caracterización de los Recursos Humanos. La empresa mostró deficiencias en el reclutamiento del personal. La organización fue deficiente al reconocer los méritos laborales. La empresa presentó deficiencias en la administración de pagos y beneficios.

La organización ha sido deficiente en el reclutamiento del personal ya que al llevar a cabo el proceso se deben de considerar varios puntos el cual en este caso no se están desarrollando de forma correcta. Como empresa se aplicaron mal las técnicas para la selección del personal.

La entidad fue deficiente al reconocer los méritos laborales de los empleados debido a que carecía de una herramienta de gestión, por lo tanto, no se reforzaba la relación de la empresa con los trabajadores. Motivo por el cual no sabían estimular y reconocer los buenos resultados de los empleados.

La incorrecta administración de pagos y beneficios se observaba una falta de comunicación entre áreas, generados por el bajo compromiso con los objetivos de la empresa. Lo cual dificultaba que los pagos se realicen a tiempo y esto generaba malestar en los empleados.

Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la organización contaba con un perfil bajo de caracterización en Recursos Humanos. La empresa mostró estrategias deficientes de reclutamiento para los puestos requeridos. La organización no reconocía los méritos laborales de los empleados. La empresa buscó como mejorar la administración de pagos y beneficios.



La formulación del problema general queda establecida como: ¿Cuál es el perfil de caracterización de los recursos humanos en la empresa Controles Automáticos? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal e incentivos laborales? ¿Cuál es la relación entre incentivos laborales y beneficios sociales?; ¿Cuál es la relación entre beneficios sociales y selección de personal?

La justificación de la investigación, del presente estudio se describió como algunos aspectos de los recursos humanos que podría perjudicar a la organización especialmente al momento de la selección de personal para puestos disponibles, también al momento de brindar los incentivos por méritos alcanzados de los trabajadores y por pagos obligatorios de los beneficios sociales. Por esta razón se comprendió la importancia de la caracterización de los recursos humanos en la empresa.

El objetivo general del proyecto de investigación es lograr un mejor perfil de caracterización de los recursos humanos en la empresa Controles Automáticos. Los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación entre la selección de personal e incentivos laborales. (2) Especificar la relación entre incentivos laborales y beneficios laborales. (3) Precisar la relación entre beneficios laborales y selección de personal.

La hipótesis general de la investigación fue relacionar las dimensiones en base al perfil de caracterización de los recursos humanos de la empresa controles automáticos, Lima 2020. Las hipótesis específicas son: (1) La selección de personal tiene relación con incentivos laborales. (2) Los incentivos laborales tienen relación con los beneficios laborales. (3) Existe relación entre los méritos laborales y selección de personal.

## II. MARCO TEÓRICO

La teoría relacionada a la variable es el siguiente: El área de Recursos Humanos se definió como la estructura organizativa, su objetivo es gestionar y administrar el servicio del personal de la organización. Efectivamente las funciones del departamento de recursos humanos van a depender de la actividad y tamaño de la empresa.

Las teorías vinculadas a las dimensiones de la variable comienza con la selección de selección, Vela (2019) manifestó que fijando un nivel de relación de por medio en cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal con cada uno de los elementos del desempeño laboral como son las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, basada en una metodología analítico – sintético, la población estuvo constituida por 37 colaboradores operativos de diferentes áreas de dicha empresa cinematográfica. El autor revela que teniendo un indicador que pueda medir la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral, la organización tomara medidas que mejoren y eleven dicho indicador.

Sanchez (2016) afirmó que las herramientas online indican de manera positiva en los procesos de reclutamiento y selección facilitando seleccionar al postulante idóneo para los puestos solicitados en el tipo de investigación realizada fue aplicativa.

Hoy en día las herramientas virtuales influyen positivamente permitiéndoles a las compañías agilizar procesos para convocar a los postulantes para diferentes puestos de trabajo, también les permite optimizar tiempos, realizar algunos filtros necesarios y en la mayoría de oportunidades estas herramientas son gratuitas.

Bach (2017) certificó que con un grado de significancia del 5% existen pruebas estadísticas que no se cumplen con el pago de los beneficios sociales, legales y convencionales la cual influyeron directamente con satisfacción laboral para ello se realizó una investigación descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental.

Toda organización que desee conservar un buen clima organizacional en que los trabajadores estén satisfechos y dispuestos a realizar una buena labor, se

debe tomar en cuenta los beneficios que influyen en el grado de satisfacción laboral de sus colaboradores. Tomando en cuenta que existen pruebas que un colaborador motivado y satisfecho tiene una menor probabilidad de renunciar a su centro de labores.

Huamán (2016) evidenció que la relación que existe entre el reconocimiento del trabajo y el pago de beneficios sociales a sus colaboradores es positiva y significativa, el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,683$ . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Se recolectó información de 105 trabajadores encuestados que reclamaban el pago de sus liquidaciones en la entidad donde pertenecían y que fueron intervenidas por el área de inspección del ministerio de trabajo. El de investigación realizado fue descriptiva – correlacional.

El pago de beneficios sociales es un derecho obligatorio que tienen que realizar los empleadores a sus ex trabajadores por la contraprestación de servicios que realizó en la compañía, el incumplimiento de esta normativa laboral vigente puede ocasionar sanciones bajo dispositivos legales para tal fin.

Montenegro, Valenzuela (2019) demostró que es fundamental entender el contexto del desempeño laboral en las empresas. De tal modo que el colaborador asume funciones con responsabilidad esta se refleja en las acciones y comportamientos. Alcanzando un mejor desempeño laboral demostrando en los resultados positivos y favorables que brinda a las empresas. Como objetivo del presente artículo es la revisión teórica que se realizó mediante la recolección de información relacionada al desempeño laboral. El cual podemos observar que el desempeño laboral es de suma importancia para los trabajadores ya que se puede lograr las metas propuestas por las organizaciones.

Huamaní (2018) manifestó que existe una correlación positiva importante entre la comunicación interna y el desempeño laboral, de acuerdo con la investigación que se realizó tuvo un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental de tipo básica, nivel descriptivo correlacional. Se contó con una muestra de 45 trabajadores, el cual se realizó una encuesta de 30 ítems, a través del coeficiente que nos permite medir la fiabilidad que es el alfa de

Cronbach, la correlación de Pearson es de 0.827 representada por una correlación positiva.

Tal y como se verifica en el trabajo de investigación para poder obtener un buen desempeño laboral se debe tener una muy buena comunicación interna para llegar a los objetivos de la organización.

Montenegro (2019) Indicó que el desempeño laboral es uno de los aspectos importantes debido a que el colaborador refleja la eficiencia al momento de realizar sus funciones logrando así resultados favorables en la organización. El presente estudio se realizó con la finalidad de dar a conocer la importancia del desempeño laboral y el rol que juega en los trabajadores para lograr las metas que se proponen.

Lara (2018) sostuvo que los incentivos laborales y la motivación se relacionaron significativamente con la productividad de los trabajadores, dado el caso el diseño fue no experimental ya que no se manipuló las variables y fue transversal porque se recolectaron datos en un solo momento. Dado los resultados de las encuestas indican que el personal se siente motivado de realizar las tareas que les corresponde con incentivos laborales.

Gallegos (2019) manifestó que el proceso de reclutamiento y selección de personal que se aplicó a la organización es de gran importancia, ya que la consultora el cual estuvo encargada para realizar el reclutamiento y selección de personal realiza distintos pasos y etapas para la selección.

Paredes (2019) declaró que el proceso de reclutamiento y selección masiva de impulsadoras en una empresa donde realizan la fabricación de productos plásticos son muy importantes ya que necesitan muchas colaboradoras para la venta de los productos el área indicada implementa nuevas fuentes de reclutamiento donde los postulantes desarrollaron evaluaciones de competencias y una de las nuevas fuentes de reclutamiento fue que se hizo una selección interna para que los colaboradores tengan mayor oportunidad y así se dio un resultado positivo y atractivo.

Jara (2019) sostuvo que hubo relación entre los incentivos y el desempeño laboral en el área de ventas, el cual se resalta la importancia de los incentivos de los incentivos para el área de recursos humanos y el impacto en el desempeño laboral de los colaboradores.

Lopez (2018) afirmó que todo trabajador tiene derecho al pago de beneficios sociales como son el pago de CTS, Pago de horas extras, pago de utilidades, gratificaciones, etc. Nos indica que por mandato legal no importa el carácter remunerativo, el monto o periodicidad del pago ya que esta tiene que ser respetada por los empleadores para satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores y sus familias.

Romero (2018) manifestó que muchas empresas no respetan el pago de beneficios sociales de un trabajador y en este caso el presente trabajo nos da a conocer de manera amplia sobre beneficios sociales indicando el valor de las cosas ya que es un eje fundamental en la vida de las personas y por ende el empleador no puede negarles un derecho que les corresponde conforme a ley al pago de sus beneficios sociales.

A nivel internacional Flores (2016) indicó que en la compañía de teleinformática no se realiza un proceso de reclutamiento y selección de personal adecuado a los paradigmas gerenciales de administración del personal. Así mismo se pudo recolectar información 66 trabajadores encuestados, apoyados en una investigación de carácter descriptivo que se realizó en la organización. Se busca solucionar los problemas que presenta la organización al momento del proceso de reclutamiento del personal y que se seleccione al personal adecuado con el fin de elevar la eficiencia en la gestión administrativa. Estrategias para la mejora en el proceso de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a las expectativas de teleinformática de la gobernación del estado Mérida.

Sánchez, Gómez y Molina (2018) manifestaron que tiene como objetivo el desempeño laboral y su incidencia en la productividad, por lo tanto, se aplica un instrumento cuantitativo para medir el desempeño de los colaboradores, complementando el estudio con entrevistas de tipo cualitativas. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 83% del personal de la empresa

tienen un desempeño aceptable que se refleja en la permanencia del negocio, así mismo cabe mencionar que los empleados cuentan con los conocimientos básicos para un buen desempeño. Es necesario y tomar en cuenta que la capacitación es un elemento que determina la vida y supervivencias de las empresas.

Soyer (2018) Manifestó que el estudio está diseñado como un estudio cuasi experimental. Se esperaba y planteaba la hipótesis para que los empleados tengan una disminución de agotamiento, teniendo un mayor compromiso laboral, cambiar la actitud y el desempeño laboral.

La organización llegó a tener cambios increíbles gracias a el rendimiento adaptivo de los colaboradores, por lo tanto, de concluye que la intervención de la elaboración de trabajos y el comportamiento resultante de la misma es un instrumento efectivo para lograr un cambio exitoso en la organización. Como según Chiavenato (2000) refiere que los Recursos Humanos es un área bastante valiosa, es la mentalidad que predomina en las organizaciones. Así mismo expresa que el reclutamiento de Personal depende de la decisión de la línea. Indica que el mercado de Recursos Humanos está conformado por el conjunto de personas que se encuentran aptos para el trabajo en determinado lugar y tiempo. Los Recursos Humanos son fuentes de reclutamiento el cual nos indica que es una de las fases más importantes del reclutamiento ya que esto se puede utilizar adecuadamente para encontrar a los candidatos con probabilidades de cumplir con los requisitos establecidos por la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

3.1.1. El estudio se realizó mediante el tipo de investigación básico, ya que buscamos el conocimiento de la realidad y de nivel descriptivo.

3.1.2. El diseño que se usó en la presente investigación es no experimental, de manera transversal ya que recolectamos datos analizando la situación en el momento en que obtuvimos los datos.

#### 3.2. Matriz de operacionalización de variables (Anexo 1)

##### 3.2.1. Variables

El proyecto de investigación consta de una sola variable, con las siguientes dimensiones: Reclutamiento de Personal, Méritos Laborales, Beneficios Legales. El número de indicadores en total es de 7, siendo así 19 la cantidad de ítems. (Observar Anexo 3)

#### 3.3. Población y muestra

##### 3.3.1. Población:

Para nuestra presente investigación la población esta constituida por 20 colaboradores de la empresa Controles Automaticos, Lima 2020. Bernal (2010) “El total de las personas que cuentan con las mismas cualidades, a las que se les realizaría cualquier tipo de encuestas, evaluaciones o lo que pueda ser necesario para solucionar algún inconveniente y/o problema que puede ver en la organización. (p.160)

Bernal (2010) es solo un porcentaje de la población seleccionada, a la que se le tomará en cuenta para buscar la información necesaria para la investigación y/o estudio, dentro de ella será la medición para posteriormente ser analizadas en nuestras variables de estudios. (p.161) Para nuestra investigación, se tomará como muestra censal ya que se tomo en cuenta la selección del 100% de los colaboradores. 3 del área de finanzas ,4 administrativos, 8 del área de gerencia de ingeniera y 5 de gerencia de mantenimiento.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 3.4.1. Técnica de recolección de datos

La encuesta fue la técnica utilizada notable dirigida a un determinado número de trabajadores, que darán respuestas sobre las variables que deseamos investigar. Por lo tanto ,se realizaron encuestas a 2 trabajadores con las de 4 años de experiencia en el rubro de la empresa CONTROLES AUTOMÁTICOS,los resultados ayudaran a coprobar la hipótesis.

#### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó con escala de Likert es el instrumento que se utilizó en esta investigación, que tiene como respuestas, Nunca, Casi Nunca, A veces , Casi Siempre y Siempre. Fueron 20 ítems utilizados en este cuestionario.

### 3.5. Procedimiento

#### Fase 1: Encuesta

Se les envió un correo electrónico a los trabajadores con mayor experiencia en el rubro, este e-mail cuenta con preguntas relacionadas a nuestros problemas especificos de tema de investigacion.Para darle una mayor validez cada encuestado nos autorizaba poder exponer sus respuestas mediante su firma.

#### Fase 2: Cuestionario

Se utilizó el cuestionario con 19 ítems fue resuelta por los coloboradores de la empresa Controles Automáticos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva: se brinda la utilidad para ver con exactitud las dimensiones de nuestros objetos de estudio, así como en todo su aspecto en cualquier contexto. Hernández – Sampieri (p.92)

Estadística Analítica: el trabajo a realizar no solo servirá para describir a las variables, sino que servirá para demostrar que la inferencia hipótesis y estimar sus indicadores finales. Hernández – Sampieri (p.299)



### 3.7. Aspectos éticos

El trabajo estuvo sometido al código de ética. hubo dos fuentes éticos: el código de ética de la Universidad y CONCYTEC.

Se realizó respetando los principios éticos de CONCYTEC y de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

#### TABLA DE FRECUENCIA

**Tabla 1**

Distribución de la frecuencia para la dimensión Selección de personal  
Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	1	5,0	5,0	10,0
	CASI SIEMPRE	5	25,0	25,0	35,0
	SIEMPRE	13	65,0	65,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

El 10% de los datos refieren un acumulado de valores “casi nunca” y “a veces” para la dimensión selección de personal. Esto significa que hubo deficiencia en el proceso de reclutar al personal. Por otro lado, el 90% de los encuestados no hubo deficiencia al momento de reclutar al personal.

**Tabla 2**

Distribución de la frecuencia para la dimensión Incentivos Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	35,0
	SIEMPRE	13	65,0	65,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

El 5% de los datos refieren un acumulado del valor “nunca” para la dimensión incentivos laborales. Esta situación significa que los trabajadores no están de

acuerdo con los incentivos laborales que brinda la empresa. Por otro lado, el 95% de los encuestados están conformes con los incentivos laborales que brinda la empresa.

**Tabla 3**

Distribución de la frecuencia para la dimensión Beneficios Sociales

Beneficios Sociales				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	1	5,0	5,0	10,0
	CASI SIEMPRE	5	25,0	25,0	35,0
	SIEMPRE	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

El 10% de los datos refieren un acumulado de valores “nunca” y “a veces” para la dimensión beneficios sociales. Esta situación significa que los colaboradores no están de acuerdo con los beneficios sociales. Pese a lo cual, un 90% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con los beneficios sociales que brinda la organización.

## 4.2 Estadística Analítica (Cuadro en ANEXO 3)

### 4.2.1 Análisis de las dimensiones Selección de personal e Incentivos Laborales en la empresa Controles Automáticos

#### a) PRUEBA DE HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre las dimensiones Selección de personal e Incentivos Laborales en la empresa Controles Automáticos

H1: Existe relación entre las dimensiones Selección de personal e Incentivos Laborales en la empresa Controles Automáticos.

#### b) VALORES CRÍTICOS

$p=0,000$

Sig.= 0,05

Si:  $p<0,05$  rechazar la hipótesis nula

c) DECISIÓN

$p(0,000) < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

d) CONCLUSIÓN

Existe relación entre las dimensiones Selección de personal e Incentivos Laborales en la empresa Controles Automáticos.

El cálculo de Coeficiente de determinación es igual a  $R^2(0,862)(0,862) = 0.743$  y el porcentaje

$0.743 \times 100 = 74.3\%$

#### 4.2.2. Análisis de las dimensiones Incentivos Laborales y Beneficios Sociales en la empresa Controles Automáticos

a) PRUEBA DE HIPÓTESIS

$H_0$ : No existe relación entre las dimensiones Incentivos Laborales y Beneficios Sociales en la empresa Controles Automáticos

$H_1$ : Existe relación entre las dimensiones Incentivos Laborales y Beneficios Sociales en la empresa Controles Automáticos

b) VALORES CRITICOS

$p\text{-valor}=0,000$

Sig.= 0,05

Si:  $p\text{-valor}<0,05$  rechazar la hipótesis nula

c) DECISIÓN

$P\text{-valor}(0,000) < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

d) CONCLUSIÓN

Existe relación entre las dimensiones Incentivos Laborales y Beneficios Sociales en la empresa Controles Automáticos.

El cálculo de Coeficiente de determinación es igual a  $R^2$  (0,933) (0,933) = 0.870 y el porcentaje  
 $0.870 \times 100 = 87\%$

#### 4.2.3. Análisis de las dimensiones Beneficios Sociales y Selección de Personal en la empresa Controles Automáticos

##### a) PRUEBA DE HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre las dimensiones Beneficios Sociales y Selección de Personal en la empresa Controles Automáticos

H1: Existe relación entre las dimensiones Beneficios Sociales y Selección de Personal en la empresa Controles Automáticos

##### b) VALORES CRÍTICOS

P - valor=0,000

Sig.= 0,05

Si: p-valor<0,05 rechazar la hipótesis nula

##### c) DECISIÓN

p-valor (0,000) <0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula

##### d) CONCLUSIÓN

Existe relación entre las dimensiones Beneficios Sociales y Selección de Personal en la empresa Controles Automáticos.

El cálculo de Coeficiente de determinación es igual a  $R^2$  (0,765) (0,765) = 0.585 y el porcentaje  
 $0.585 \times 100 = 58.5\%$

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados, la hipótesis nula general fue rechazada, en consecuencia, existe relación significativa entre las variables selección del personal y incentivos laborales ( $p\text{-valor} = (0,000) < 0,05$ ;  $R=0.743$ ;  $CD=74.3\%$ ) en la empresa Controles Automáticos S.A.C. Estos resultados tienen relación con la teoría de López y Pesantez, el proceso de Selección de Personal y su incidencia de los incentivos laborales del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili. Donde confirma que la selección de personal tiene similitud de manera significativa en el 85 desempeño laboral de los funcionarios (López y Pesantez, 2014).

Así mismo existe similitud con los datos de los colaboradores de la investigación realizada por Alvaro, comprende que no realizan los procesos correctos para una buena selección de personal, solo se toma en cuenta la experiencia del trabajador, cuando deberían exigir su currículum vitae, para que haya mayor seguimiento a los trabajos en que se encuentra la persona que se presenta. Al respecto las organizaciones públicas no cuentan con filtros para una buena selección de personal por cuestiones políticas internas, esto evita que se desarrollen estrategias efectivas para la buena ejecución del reclutamiento y selección de personal.

El ente organizativo no desarrolla una buena planeación de personal, no toman en cuenta la forma sólida que ofrece el mercado de recursos humanos, además el área encargada no le da un buen uso a las técnicas de reclutamiento, por lo que cada vez los procesos y filtros de reclutamiento se vuelven más estrictos.

También existe coherencia con los resultados del trabajo de investigación de la presente tesis realizada por Quijano y Silva (2010) en su tesis en administración titulada "Selección de Personal y incentivos laborales en la Empresa "Zamara S.A.C" de la Molina. El objetivo general fue buscar analizar la incidencia de la selección de personal con los incentivos laborales. Para alcanzar este objetivo empleó los conceptos Propuestos por Herzberg y la teoría de las expectativas, donde se concluyó que los procesos que se aplicaban no ayudaban a una buena

selección de personal , es por ello que se cambió el proceso para que se garanticen una buena selección y pueda ver mas competencias laborales de los trabajadores.

La segunda hipótesis se planteó la relación de incentivos laborales y beneficios sociales, donde obtuvo como resultado de investigación que si existe relación( $p\text{-valor} = (0,000) < 0,05$ ;  $R=0.870$ ;  $CD= 87\%$ ), los resultados muestran similitud con la investigación para este autor ,los incentivos laborales tienen una incidencia con los resultados en los beneficios laborales que percibe un trabajador de automatización de edificios por lo que estos beneficios harán que el trabajador perciba un mayor ingreso que mejora su calidad de vida y asimismo las empresas al cumplir con la ley se evita de poder caer en contingencias laborales (Arias ,2016), asi mismo en la teoría de Solís existe coherencia con los resultados , quien señala que los beneficios sociales de los trabajadores es de suma importancia y fundamental porque contribuye de una manera positiva en el desempeño de sus labores ( Solis, 2015).

También existe coherencia con los resultados de los trabajos de investigación por Gómez y Mendoza (2013) en su tesis de titulada “Programa de incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa ACMED S.A.S” en el año 2013 de lima, el objetivo de la investigación fue determinar un programa de incentivos laborales para la organizacion, donde se concluyó que los incentivos laborales de la empresa,se basaba que para lograr un alto nivel de productividad le da satisfacciones a los trabajadores, de esta manera se obtuvo un incremento en económico y buen clima laboral ya que los trabajadores se sintieron motivados en el trabajo.Los resultados de la investigación demuestran que los incentivos laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores, consideramos que es un aspecto importante en el servicio de una empresa bancaria, cuyos resultados es la buena percepción de los clientes al servicio y esto a medida se da en base al desempeño de los trabajadores que estimula los induces de productividad, según sus competencias y perfil profesional.

En la tercera y última hipótesis se planteó la relación entre, Beneficios Sociales y Selección de Personal ( $p\text{-valor} = (0,000) < 0,05$ ;  $R=0.585$ ;  $CD= 58.5\%$ ), de acuerdo a los resultados obtenidos , podemos decir que los beneficios sociales y la selección de personal si se relacionan de manera adecuada. Los referidos hallazgos encontrados se relacionan con lo informado por Alvarado (2014), sostiene que existió coherencia con investigación analizada que tiene como título , una buena selección del personal , donde concluyó que es conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos con la experiencia solicitada y competencias pertinentes para ocupar un puesto en el ente organizacional.

Los resultados muestran similitud con la investigación Galindo (2015), no hay una mejora en el proceso de selección del personal, para candidatos aptos para los puestos solicitados con las competencias que coadyuve a concretizar la misión del ente organizativo.

De esta manera, el tercer objetivo tiene relación con la tesis de Campoverde y Cornejo (2013), ambos señalan que los beneficios laborales de los trabajadores , tiene que ser bien remunerado de acuerdo a ley, entre ellos tienen , pago de horas extras, remuneración mensual, 2 gratificaciones al año , compensación por el tiempo de servicio y por último , cuando el trabajador haya renunciado o cesado de la empresa , pagarlos su liquidación de beneficios sociales.



## VI. CONCLUSIONES

- a) El perfil de caracterización de los recursos humanos en la empresa Controles Automáticos, Lima esta relacionado con las interacciones de las dimensiones selección de personal, incentivos laborales y beneficios sociales.
- b) Se demuestra que entre las dimensiones selección de personal e incentivos laborales existe una relación significativa de 74.3% de coeficiente de determinación porcentual.
- c) Se demuestra que entre las dimensiones incentivos laborales y beneficios sociales existe una relación significativa de 87% de coeficiente de determinación porcentual.
- d) Se demuestra que entre las dimensiones beneficios sociales y selección de personal existe una relación significativa de 58.5% de coeficiente de determinación porcentual.

## VII. RECOMENDACIONES

- a) Los empresarios del rubro de automatización pueden tomar en cuenta las interacciones con mayor coeficiente de determinación, precisando las dimensiones interactuantes para desarrollar estrategias en el área de recursos humanos.
- b) Los investigadores pueden utilizar el método y los instrumentos del presente trabajo para emprender la solución de problemas similares.
- c) Se sugiere que la empresa Controles Automáticos tome en cuenta la relación que existe entre las dimensiones selección de personal, incentivos laborales y beneficios sociales, debido a que pueden realizar nuevos procedimientos, metodologías y/o técnicas que permitirán tener una mejor gestión en el área de los recursos humanos.

## REFERENCIAS

Amado R. (2016) La administración de los recursos humanos como uno de los factores básicos en la gestión de personas en los empleados de la Municipalidad Distrital de Hunter Arequipa 2016. Tesis Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3761>

Chirito Maguiña (2015) La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en huacho, periodo 2014. Tesis Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/RESUMEN-TFCE\\_TCE23.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/RESUMEN-TFCE_TCE23.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Corvera O. (2015) Estrategias de reclutamiento y su impacto en la operatividad y continuidad de la gerencia de mantenimiento de Compañía Minera Antamina. Tesis Repositorio de la Universidad del Pacífico.

<http://hdl.handle.net/11354/1644>

Dávila J. (2016) Selección de personal en la empresa los Portales S.A. Zona Miraflores – Lima. Tesis Repositorio de la Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/4194>

Díaz Narváez (2006). Metodología de la investigación científica y bioestadística. Tesis Repositorio. Universidad Finis Terrae, Santiago de Chile

<https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA101&dq=TIP+OS+DE+INVESTIGACION+NO+EXPERIMENTAL&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjy17CW6sXpAhVBHLkGHQs6BysQ6AEIJzAA#v=onepage&q=TIPOS%20DE%20INVESTIGACION%20NO%20EXPERIMENTAL&f=false>

Dulce A. (2019) Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa. Tesis Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38908>

Flores G. (2015) Reclutamiento y selección de personal en los contratos administrativos de servicio. Tesis Repositorio de la Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/18232>

Flores Díaz (2016) Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado de Mérida. Universidad de los Andes Mérida Venezuela

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057362005/553057362005.pdf>

Gallegos Mendoza (2019) Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa SGA Consultores. Tesis Repositorio: Universidad Federico Villarreal

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3683>

Huamán García G. (2016) La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica. Tesis Repositorio: Universidad Nacional de Huancavelica

[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMA N%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1610/TESIS%20HUAMA%20N%20MANCILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jara Sagardía S. (2019) Los incentivos económicos y el desempeño laboral en el rubro de ventas. Tesis Repositorio de la Universidad Privada del Norte

<http://hdl.handle.net/11537/15164>

Laza R. (2012) Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Blog de Workmeter Publicado el 26 de Setiembre 2012

<https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

Llano Corrales (2016) evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016. Tesis Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Granados (2018) Pago de beneficios sociales en las organizaciones. Tesis Repositorio de la Universidad San Pedro.

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10381>

Lara Pinedo Z. (2018) Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort SA- Chimbote 2018. Tesis Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28985>

Montenegro Piedra Y. (2019) El desempeño laboral en las organizaciones. Tesis Repositorio de la Universidad Peruana Unión.

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2777/Yadira\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2777/Yadira_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Morante A. (2019) Reclutamiento, selección de personal y bienestar del colaborador. Tesis Repositorio de la Universidad de Lima.

<http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/8414>

Moreno García V. (2012) Gestión de Recursos Humanos. Editorial IC Antequera, Málaga.

<https://books.google.com.pe/books?id=QRPHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos+2019&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiTsaLyy8XpAhWvGLkGHVLjChEQ6AEIVjAF#v=onepage&q=recursos%20humanos%202019&f=false>

Paredes Méndez S. (2019) Desarrollo de propuesta de mejora para reclutamiento y selección masiva del personal de ventas. Tesis Repositorio de la Universidad de Lima.

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/8439>

Rodríguez m. (2011) Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño. Tesis Repositorio de la Universidad Católica del Norte

Antofagasta Chile.

<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

Romero Torres de Escudero (2018) Pago de beneficios sociales de la empresa Panamericana Televisión SA. Tesis Repositorio de la Universidad San Pedro

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10192>

Sánchez C. (2020) Análisis de los incentivos laborales en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo. Tesis Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7339>

Soyer I. (2018) Incremento del desempeño laboral de los empleados a través de la empresa Job Craftin. Tesis Repositorio de la Universidad Tecnológica Eindhoven

[https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/master\\_thesis\\_luc\\_soyer\\_final.pdf](https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/master_thesis_luc_soyer_final.pdf)

Vela R. (2019) El Proceso de Reclutamiento y selección de personal y su relación con el Desempeño Laboral del personal de atención de la Empresa Cine Planet – Plaza Trujillo. Tesis Repositorio de la Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30952>

Villegas F. (2016) Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro. Tesis Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. Ecuador

<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2843>



## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variable (Concepto)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones De la Variable	Definición Conceptual	Escala de medición
Caracterización de Recursos Humanos	Chiavenato (2000) refiere que los Recursos Humanos es un área bastante sensible en la mentalidad que predomina en las organizaciones .	La variable Caracterización de Recursos Humanos se medirá mediante las dimensiones: Reclutamiento de personal, Méritos Laborales y Administración de pagos y beneficios aplicadas mediante un cuestionario de 19 ítems.	Reclutamiento de Personal	Chiavenato (2000) el proceso de reclutamiento depende de la decisión de la línea. Cuando el órgano de reclutamiento la recibe, verifica si está disponible algún candidato adecuado.	ORDINAL
			Incentivos Laborales	Rodríguez (2011) Considera que existe una relación entre el mérito laboral, la satisfacción y el clima organizacional; considerando que el mérito laboral es un hecho de haber logrado un fin en medio de las adversidades.	ORDINAL
			Beneficios Legales	Chiavenato (2000) La administración de salarios intenta no solo obtener el equilibrio interno, sino también el equilibrio externo con relación al mercado de trabajo.	ORDINAL

Anexo 2

Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Caracterización de los Recursos Humanos en la Empresa Controles Automáticos, Lima 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Acosta Olazabal William Fernando, Lisa Gonzales Edinson Fermin							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Recursos Humanos	Selección del Personal	Área Profesional	El área de Recursos Humanos toma en cuenta las políticas de reclutamiento y selección para cubrir vacantes.	1. Desacuerdo Indiferente 2. 3. De acuerdo	X		
			Usted considera las referencias laborales de los candidatos al momento de la selección.		X		
		Capacitación	Usted toma en cuenta las experiencias laborales para las vacantes existentes.		X		
			Usted considera que la responsabilidad de la elección del candidato lo tiene el área de Recursos Humanos.		X		
	Selección		Usted considera la importancia del reclutamiento interno cuando se presenta una vacante.		X		
			Usted considera buscar candidatos externos al no haber colaboradores calificados para la vacante.		X		
	Bonos		Usted considera que los exámenes de conocimiento para el área específica tiene un costo para el reclutamiento.		X		
			Usted considera que las capacitaciones dentro de las fases de reclutamiento son importantes.		X		
	Plan de Incentivos	Productividad			Usted considera optimizar la productividad de cada trabajador para que lleguen a los objetivos propuestos por la empresa.	X	
					Usted considera la entrega de bonos por productividad	X	
Usted considera manejar en la empresa información sobre el Plan de Incentivos				X			
Reconocimiento			Usted considera que los incentivos aumenta la productividad de la empresa.	X			
			Usted considera la relación en la empresa de costo beneficio en el plan de incentivos.	X			
			Usted busca aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores a través del reconocimiento	X			
Beneficios sociales	Legales		Usted considera que los beneficios que se reciben en la empresa satisfacen sus necesidades	X			
			Usted indica que los pagos de participación de utilidades se realizan	X			
			Usted indica que los pagos de compensación por tiempo de servicio se realizan dentro de la fecha establecida de acuerdo a ley.	X			
			Usted indica saber cuantos días de vacaciones le corresponden al cumplir el año de servicio a la empresa.	X			
			Usted indica que los trabajadores perciben Asignación familiar por los hijos menores de edad o por aquellos que estén cursando estudios superiores.	X			
			Fecha: 25 / JUNIO / 2020	X			
<div> Firma del Experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo</div> <div> Firma del Experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo</div>							
Nota: Las DIMENSIONES (págs. 158-160), están, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES se encuentran en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

  
Firma del Experto: César Jiménez Calderón  
CORREO LIMA 028255



## Anexo 3

### Instrumentos de recolección de datos

---

**lizbeth liza** <lizbeth.liza@controlmatic.com> 16 de junio de 2020, 19:17  
Para: edi.gon.1218@gmail.com, Asistente Contable 2 <asistente.contable2@controlmatic.com>

Adjunto respuestas

----- Forwarded message -----

De: **EDINSON FERMIN LIZA GONZALES** <elizag@ucvvirtual.edu.pe>  
Date: sáb., 13 jun. 2020 a las 13:23  
Subject: PREGUNTAS ENTREVISTADO 1  
To: <lizbeth.liza@controlmatic.com>

Buenas días,  
Estimada Lizbeth

De acuerdo a lo conversado , te hago llegar las preguntas relacionadas de mi proyecto de investigación , tu gentil apoyo de responderlas .

**1) ¿Cómo determinar la deficiencia en el reclutamiento del personal en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta:

**2)¿Cómo lograr el reconocimiento de méritos laborales en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta:

**3) ¿Cómo mejorar una buena administración de pagos y beneficios de la organización?**

Respuesta

**Firma Virtual :**

Yo \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ Colaborador(a) de la empresa Controles Automáticos Sac. desempeñándome en el cargo \_\_\_\_\_ , con \_\_\_\_\_ años de experiencia , autorizó que las opiniones brindadas sean expuestas en la tesis del alumno : Edinson Fermin Liza Gonzales.

Estimado Edinson, Te hago llegar mis respuestas:

**1) ¿Cómo determinar la deficiencia en el reclutamiento del personal en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta: para determinar la deficiencia se tiene que realizar varios pasos concretos para llegar a un buen acuerdo y sobre todo selección del personal que se contratara, por ejemplo brindarle todas las expectativas para crecimiento en su profesión o puesto, entablar una conversación con el postulante logrando seguridad, y al final elegir al candidato que se espera en el puesto de la empresa.

**2) ¿Cómo lograr el reconocimiento de méritos laborales en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta: Hay reconocimientos a muchos niveles y hay miles de maneras de valorar a los empleados, pero para que sea productivo a nivel de empresa estos deberían ser personales, con frecuencia y con la mayor brevedad posible.

**3) ¿Cómo mejorar una buena administración de pagos y beneficios de la organización?**

Respuesta: Para realizar una buena administración se realiza presupuestos en la empresa donde hay un orden para realizar pendientes o futuros negociaciones, una de las obligaciones de la empresa es realizar el pago de los beneficios legales y convencionales de cada trabajador, por eso se tendría que realizar un buen flujo de caja y supervisar los movimientos de cada banco (Transferencias, pago, etc.)

**Firma Virtual:**

Yo Lizabeth Liza Gonzales con DNI 45119778 Colaboradora de la empresa Controles Automáticos S.A.C. desempeñándome en el cargo Contadora, con 7 años de experiencia, autorizó que las opiniones brindadas sean expuestas en la tesis del alumno: Edinson Fermin Liza Gonzales.

De acuerdo a lo conversado , te hago llegar las preguntas relacionadas de mi proyecto de investigación , tu gentil apoyo de responderlas .

**1) ¿Cómo determinar la deficiencia en el reclutamiento del personal en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta:

Se determina la deficiencia en el reclutamiento del personal mientras no se tenga bien definida las necesidades del talento humano que requiere la empresa específicamente para cada área, para esto se debe tener un plan estratégico para que se tenga en claro que es lo que se quiere lograr, en un periodo determinado dando como resultado lo esperado.

Se debe tener en cuenta que el reclutamiento del personal perfecto no se llegará a dar sino hasta que realice sus trabajos y ver los resultados de este.

**2)¿Cómo lograr el reconocimiento de méritos laborales en la empresa Controles Automáticos?**

Respuesta:

Está claro que mientras más reconocimiento tienen los trabajadores mejor es el desempeño que realizarán en sus labores

haciendo que la productividad de la empresa sea cada vez mejor.

Lograr que haya competitividad entre trabajadores hará que estos quieran destacar entre los demás haciendo trabajos en menos tiempo pero correctamente.

**3) ¿Cómo mejorar una buena administración de pagos y beneficios de la organización?**

Respuesta: Se podrá tener una buena administración de pagos cuando:

Se mantenga un equilibrio entre los ingresos y los egresos.

Mantener buena comunicación con proveedores.

Contar con un cronograma y recordatorio de pagos.

**Firma Virtual : Edwar C.R.**

Yo Cajo Rodriguez Edwar Rolando con DNI 74807091 Colaborador(a) de la empresa Controles Automáticos Sac. desempeñándome en el cargo asistente contable , con 5 años de experiencia , autorizó que las opiniones brindadas sean expuestas en la tesis del alumno : Edinson Fermin Liza Gonzales.

---

## Anexo 4

### Solicitud de Información

Lima 06 de junio de 2020

Lic. Carlos Ezequiel Fernández Pérez  
**GERENTE, EMPRESA CONTROLES AUTOMÁTICOS**  
Presente.-


De mi consideración:

Yo, Edinson Fermin Liza Gonzales, identificado con DNI N° 72666228, antes usted respetuosamente me presento y expongo:

Solicito a usted de la manera más comedida, se me pueda otorgar información para realizar mi tesis titulada: **CARACTERIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONTROLES AUTOMÁTICOS, LIMA, 2020.**

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad de reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

  
Edinson F. Liza Gonzales  
DNI: 72666228

## Anexo 5

### Aceptación de Solicitud

#### CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.

Lima, 10 de junio del 2020

Estimado:  
Edinson Fermin Liza Gonzales

De manera atenta me dirijo a usted deseándole éxitos en tus actividades que estas realizando

En respuesta a su solicitud presentada, se te autoriza trabajar su tesis titulada "CARACTERIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, LIMA, 2020 ". Solicitándole el resultado obtenido y proceder a dejar una copia en el departamento de Recursos Humanos para futuras consultas al respecto del tema abordado.

Sin otro particular, me suscribo de usted, deferentemente.

  
CONTROLES AUTOMATICOS S.P.A.  
Carlos Fernández Pérez  
Gerente General  
DNI: 08730963

CARLOS E. FERNÁNDEZ PÉREZ

CONTROLMATIC

## ANEXO 6

### Prueba de fiabilidad

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,968	,971	19

#### Correlaciones

	Selección de personal	Incentivos	Beneficios Sociales
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,862**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	20	20
Incentivos	Correlación de Pearson	,862**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	20	20
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	,765**	,933**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).